



FACHHOCHSCHULE LAUSITZ
University of Applied Sciences

Mitteilungsblatt Nr. 111

Frauenförderplan

der Fachhochschule Lausitz

**für Arbeiter/Arbeiterinnen, Angestellte und
Beamte/Beamtinnen mit Ausnahme des von § 90
Abs. 1 PersVG erfassten Personals**

DIE PRÄSIDENTIN

13.12.2004

Gem. § 3 Abs. 4 i. V. m. § 69 Abs. 2 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz – BbgHG) in der Fassung der Bekanntmachung der Neufassung vom 06.07.2004 (GVBl. I S. 394, der Frauenförderrichtlinie an der Fachhochschule Lausitz vom 12.01.2004 (Mitteilungsblatt Nr. 97) hat der Senat der Fachhochschule Lausitz in seiner Sitzung am 13.12.2004 diesen Frauenförderplan gem. § 67 Abs. 1 Nr. 1 BbgHG als Satzung erlassen.

Inhaltsverzeichnis

- I Grundlagen und Zielsetzung
- II Bestandsaufnahme
- III Analyse der Beschäftigtenstruktur
- IV Zielvorgaben
- V Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen
- VI Sonstiges

I Grundlagen und Zielsetzung

Die Fachhochschule Lausitz als staatliche Hochschule des Landes Brandenburg fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule gegen die Entstehung und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz) gefördert.

II Bestandsaufnahme

1. Allgemeines

Von den insgesamt 313 Beschäftigten der Fachhochschule Lausitz sind im wissenschaftlichen Bereich 16 % (24) und im nichtwissenschaftlichen Bereich 59,11 % (107) weiblich.

Der Anteil der Frauen beträgt im technischen Dienst (Techn. Dienst, Datenverarbeitungsdienst) 44,82 %, im nichttechnischen Dienst (Verwaltungsdienst, Hochschulbibliothek) 87,35 %. Der Frauenanteil beläuft sich auf insgesamt 39,57 %.

Insgesamt sind 45 Personen teilzeitbeschäftigt, davon 57,7 % (26) Frauen.

Eine Beschäftigte ist zum Zeitpunkt der Erhebung aus familienpolitischen Gründen beurlaubt.

2. Bildung von Beschäftigungsbereichen

Die Darstellung der Beschäftigten nach Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen ist nicht aussagekräftig, da sich hinter den Vergütungsgruppen unterschiedliche Berufe verbergen. In den einzelnen Gruppen muss daher nach Beschäftigungsbereichen differenziert werden.

Folgende Beschäftigungsbereiche, denen nachstehend ausgeübte Berufe zuzuordnen sind, können gebildet werden:

a) wissenschaftlicher Dienst einschließlich Lehrkräfte für besondere Aufgaben (ohne die von § 90 PersVG erfassten Personen):

Dipl.-Ing. Bauwesen	Dipl.- Pädagoge/in
Dipl.-Ing. Elektrotechnik	Dipl.- Biologe/in
Dipl.- Mathematiker/in	Dipl.- Musikwissenschaftler/in
Dipl.- Informatiker/in	Dipl.- Architekt/in
Dipl.- Chemiker/in	Diplomlehrer/in Sprachausbildung
Dipl.-Ing. Maschinenbau	
Dipl.- Physiker/in	
Dipl.-Ing. Versorgungstechnik	
Dipl.-Ing. Verfahrenstechnik	

b) technischer Dienst:

Laboringenieur/in (allg. Maschinenbau, Elektrotechnik, Bauingenieurwesen, Versorgungstechnik, Chemie, Physik)
Fotograf/in - Fotolaborant/in
Kartograph/in
Laborant/in (Physik, Bio, Chemie)
Meister/in mit besonderen Aufgaben
Technische/r Assistent/in
Datenverarbeitungsdienst

c) Verwaltung:

Verwaltungsangestellte/r
Bibliotheksangestellte/r
Beamte/r im höheren Dienst

d) Arbeiter/innen:

Instandhaltungsmechaniker/in
Elektromonteur/in
Hausmeister/in
Kraftfahrer/in
Haus- und Hofarbeiter/in
Betriebshandwerker/in
Tischler/in
Gärtner/in

e) Auszubildende/r:

Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation
Mechatroniker/in
Fachinformatiker/in (Systemintegration)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste
(Schwerpunkt: Bibliothek)

3. Frauenanteil in den einzelnen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen

Innerhalb der einzelnen Beschäftigungsbereiche stellt sich der Frauenanteil entsprechend der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen wie folgt dar (Stand der Daten: 1. Juli 2004):

a) Wissenschaftlicher Dienst einschließlich Lehrkräfte für besondere Aufgaben (ohne die von § 90 PersVG erfassten Personen):

	Wiss. Mitarbeiter/innen Lehrkräfte für besondere Aufgaben		
Verg.- Gruppe BAT-O	Anzahl der Beschäftigten.	davon Frauen	prozentualer Anteil
I b	3	0	0,00
II a	16	6	37,5
II b	10	4	40
III	19	1	5,26
IV a	1	1	100,00
Summe	49	12	24,48

b) Technischer Dienst, einschließlich Hochschulrechenzentrum und Multimediazentrum:

Technischer Dienst			
Verg.- Gruppe BAT-O	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen	prozentualer Anteil
IV a	13	3	23,07
IV b	11	3	27,27
V a	3	1	33,33
V b	4	2	50,00
V c	8	6	75,00
VI b	8	6	75,00
VII	4	3	75,00
VIII	1	1	100,00
Summe	52	25	48,07

Datenverarbeitungsdienst			
Verg.- Gruppe BAT-O	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen	prozentualer Anteil
II a	1	0	0,00
III	3	1	33,00
IV a	3	0	0,00
VII	1	1	100
Summe	8	2	25,00

c) Verwaltung einschließlich Bürodienst Fachbereiche, Sprachenzentrum und Bibliothek:

Verg.- Gruppe BAT-O	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen	prozentualer Anteil
I a	1	0	0,00
II a	4	2	50,00
III	4	3	75,00
IV b	7	5	71,42
V b	4	4	100,00
V c	1	1	100,00
VI b	20	20	100,00
VII	20	20	100,00
VIII	6	6	100,00
IX a	1	1	100,00
Summe	68	62	91,17

Mitteilungsblatt Nr. 111

Bibliotheksdienst			
Verg.- Gruppe BAT-O	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen	prozentualer Anteil
I b	1	1	100,00
III	1	1	100,00
IV a	2	1	50,00
IV b	3	3	100,00
V b	1	1	100,00
VI b	4	4	100,00
VII	7	7	100,00
Summe	19	18	94,73

Nichtwissenschaftliche Beamte/innen			
Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen	prozentualer Anteil
B 3	1	1	100,00
A 13 hD	1	1	100,00
Summe	2	2	100,00

d) Arbeiter/innen:

Lohngruppe (MTArb)	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen	prozentualer Anteil
2	1	0	0,00
3	1	1	100,00
4	3	0	0,00
5	1	1	100,00
6	7	1	14,28
7	2	1	50,00
8	4	0	0,00
Summe	19	4	21,05

e) Auszubildende

Ausbildungsberuf	Anzahl der Auszubildenden	Frauenanteil (in %)
Kaufmann/Kauffrau für Büro- kommunikation	1	100,00
Mechatroniker/in	2	0
Fachinformatiker/in	2	50
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	1	100

III Analyse der Beschäftigtenstruktur

1. Wissenschaftlicher Dienst einschließlich Lehrkräfte für besondere Aufgabe (ohne die von § 90 PersVG erfassten Personen):

Weibliche Beschäftigte sind in allen Vergütungsgruppen unterrepräsentiert. Ausgenommen ist die Vergütungsgruppe IV a (eine Beschäftigte).

2. Technischer Dienst, einschließlich Hochschulrechenzentrum und Multimediazentrum

a) technischer Dienst

Der Frauenanteil in den unteren Vergütungsgruppen ist hoch bis sehr hoch, in den Vergütungsgruppen IV a und IV b beträgt er 23,07 % bzw. 27,7 %.

b) Datenverarbeitungsdienst

In allen Vergütungsgruppen sind die Frauen unterrepräsentiert, ausgenommen in der Vergütungsgruppe VII.

3. Verwaltung

3.1. Verwaltung einschließlich Bürodienst Fachbereiche und Sprachenzentrum

Der Frauenanteil beträgt im Durchschnitt 91,17 % und ist in allen Vergütungsgruppen sehr hoch.

3.2. Nichtwissenschaftliche Beamte/innen

Der Frauenanteil beträgt 100 %.

3.3. Bibliothek

Der Frauenanteil in der Hochschulbibliothek beträgt nahezu 100 %.

4. Arbeiter/innen

Mit Ausnahme der Lohngruppen 3 und 7 sind in allen Lohngruppen die Frauen unterrepräsentiert.

5. Auszubildende

Frauen sind in folgenden Ausbildungsberufen unterrepräsentiert:

- Mechatroniker/in
- Fachinformatiker/in
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste

Ab Vergütungsgruppe II a und höher (und vergleichbare Beamtenstellen) – höherer Dienst - beträgt der Frauenanteil 39,7 %

IV Zielvorgaben

Vor dem Hintergrund der Analyse ergibt sich für die Fachhochschule Lausitz die Notwendigkeit, den Frauenanteil in den nachfolgend ausgewiesenen Bereichen zielgerichtet zu erhöhen:

wissenschaftliche Mitarbeiter/innen,
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Vergütungsgruppe III),
Technischer Dienst (Vergütungsgruppen IV a, IV b, V a),
Datenverarbeitung (alle Vergütungsgruppen),
Arbeiter/Arbeiterinnen (mit Ausnahme der Lohngruppen 3 und 7),
Ausbildungsberufe (mit Ausnahme Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation),
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste

Diese Zielstellung soll durch vermehrte Einstellung von Frauen realisiert werden (Voraussetzung ist hierfür eine ausreichende Zahl qualifizierter Bewerberinnen).

Frauen im technischen Dienst sowie Arbeiterinnen in den oben ausgewiesenen Vergütungs- bzw. Lohngruppen ist verstärkt die Möglichkeit zu geben, verantwortungsvolle Positionen mit erhöhtem Schwierigkeitsgrad einzunehmen.

V Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen

1 Personalauswahl

a) Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

In allen Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind diese besonders aufzufordern sich zu bewerben.

Auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung ist in der Ausschreibung besonders hinzuweisen.

Alle Stellen sind extern und intern auszuschreiben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Stellenausschreibung bereits vor deren Veröffentlichung zu beteiligen.

b) Vorstellungsgespräche

Soweit Bewerbungen für Bereiche vorliegen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind ebenso viele Frauen wie Männer zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Dies gilt nur, wenn die Bewerber/innen die qualitativen und quantitativen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten zu informieren. Sie ist an den entsprechenden Verfahren zu beteiligen.

c) Auswahl

Soweit Frauen in Bereichen geringer repräsentiert sind, ist die Fachhochschule Lausitz bestrebt, unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Dies gilt auch für Beförderungen.

Bei Abordnungen und internen Umsetzungen, die dem Erwerb von Qualifikationen dienen, sind Frauen bei gleicher Qualifikation stärker zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und eine Verzögerung beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern dürfen sich einerseits nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen beeinträchtigen. Zum Anderen dürfen diese Ziele zu keinen Konflikten mit der Erledigung der Dienstaufgaben führen.

2. Fortbildung

Die Fachhochschule Lausitz strebt an, Fortbildungsmaßnahmen verstärkt anzubieten. Dazu wird der jeweilige Bedarf ermittelt. Nach Möglichkeit werden spezielle Angebote unter Einbeziehung entsprechender Bildungsträger konzipiert und realisiert.

Leiterinnen und Leiter der unter IV genannten Bereiche informieren Frauen gezielt über Weiterbildungsmaßnahmen und Angebote, die für ihr berufliches Fortkommen förderlich sind. Diesen Frauen ist die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Die Hochschule informiert Beschäftigte, die sich im Mutterschutz oder in der Elternzeit befinden oder aus sonstigen Gründen beurlaubt sind, über interne und externe Fortbildungsangebote.

Die Wiederaufnahme der Tätigkeiten nach Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung aus sonstigen Gründen wird sorgfältig vorgenommen. Dazu führen die Vorgesetzten rechtzeitig Gespräche mit den Betroffenen hinsichtlich deren Vorstellungen und der Anforderungen und Möglichkeiten seitens der Fachhochschule Lausitz durch.

3. Teilzeitbeschäftigung

Die Fachhochschule Lausitz bietet ihren Beschäftigten größtmögliche Flexibilität beim Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung an. Vor der Entscheidung erfolgt eine Prüfung der dienstlichen Belange.

4. Weitere Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie

Im Rahmen der geltenden Bestimmungen ist die Fachhochschule Lausitz bemüht, mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten zu vereinbaren. Es wird dazu eine entsprechende Dienstvereinbarung zur Gleitzeit abgeschlossen.

VI Sonstiges

1. Geltungsbereich

Dieser Frauenförderplan gilt für alle Arbeiter/Arbeiterinnen, Angestellten und Beamte/Beamtinnen der Fachhochschule Lausitz mit Ausnahme des von § 90 Abs. 1 PersVG erfassten Personals der Fachhochschule.

2. Veröffentlichung

Der Frauenförderplan wird im Mitteilungsblatt der Fachhochschule Lausitz veröffentlicht.

3. In-Kraft-Treten

Der Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Fachhochschule Lausitz in Kraft und gilt ab Veröffentlichung für die Dauer von 3 Jahren.

Senftenberg, 13.12.2004

Senftenberg, 10.12.2004

Dipl.-Jur. Brigitte Klotz
Präsidentin

Andy Krüger
Vorsitzender des Gesamtpersonalrates